



## A precarização do trabalho e a desigualdade social como fatores deletérios à qualidade de vida

The precariousness of work and social inequality as factors that harm the quality of life

La precariedad del trabajo y la desigualdad social como factores que perjudican la calidad de vida

Victor Tadeu da Cunha Simão<sup>1</sup>, Isadora Soares Bicalho Garcia<sup>2</sup>, Jéssica Chávare<sup>3</sup>, Aline Angélica Peres Guerreiro<sup>4</sup>, Lucas Barros Xavier Augusto<sup>2</sup>, Luiz Henrique Nacife Gomes<sup>2</sup>, César Teixeira Castilho<sup>5</sup>.

### RESUMO

**Objetivo:** Investigar os efeitos da precarização do trabalho e a desigualdade social ao acesso do tempo livre e na prática de atividades físicas na qualidade de vida dos trabalhadores. **Revisão bibliográfica:** A precarização do trabalho é um conjunto de condições e práticas que geram um impacto negativo na qualidade de vida e que é influenciado pela desigualdade social no mercado trabalhista. Isso dificulta o acesso equitativo a empregos e educação de qualidade e adequada, além da limitação ao acesso ao tempo livre que permite condições maléficas de saúde como fadiga, síndrome de burnout, dor crônica e depressão. Portanto, a satisfação dos trabalhadores demonstra a necessidade, por exemplo, da implementação de senso de comunidade, apoio de seus superiores a suas necessidades, a pausa ativa durante o trabalho e outros que são fundamentais para a melhor promoção da saúde física e mental. **Considerações finais:** É fundamental o estabelecimento de políticas públicas e práticas empresariais para promoção de condições saudáveis de trabalho, da prática de atividade física para melhora da qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Desigualdade Social, Exercício, Satisfação Profissional.

### ABSTRACT

**Objective:** To investigate the effects of precarious work and social inequality in access to free time and the practice of physical activities on workers' quality of life. **Literature review:** Precarious work is a set of conditions and practices that have a negative impact on quality of life and are influenced by social inequality in the labor market. This makes it difficult to have equitable access to jobs and quality and adequate education, in addition to limiting access to free time, which leads to harmful health conditions such as fatigue, burnout syndrome, chronic pain and depression. Therefore, worker satisfaction demonstrates the need, for example, for the implementation of a sense of community, support from superiors for their needs, active breaks during work and others that are fundamental for the better promotion of physical and mental health. **Final considerations:** It is essential to establish public policies and business practices to promote healthy working conditions and the practice of physical activity to improve quality of life.

**Keywords:** Social Inequality, Exercise, Job Satisfaction.

<sup>1</sup>Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUCMINAS), Betim – MG.

<sup>2</sup>Faculdade de Ciências Médicas de Minas Gerais (FCMMG), Belo Horizonte – MG.

<sup>3</sup>Universidade José do Rosário Vellano (UNIFENAS), Belo Horizonte – MG.

<sup>4</sup>Faculdade de Minas (FAMINAS), Belo Horizonte – MG.

<sup>5</sup>Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte – MG.

## RESUMEN

**Objetivo:** Investigar los efectos del trabajo precario y la desigualdad social en el acceso al tiempo libre y la práctica de actividades físicas sobre la calidad de vida de los trabajadores. **Revisión bibliográfica:** El trabajo precario es un conjunto de condiciones y prácticas que tienen un impacto negativo en la calidad de vida y están influenciadas por la desigualdad social en el mercado laboral. Esto dificulta el acceso equitativo al empleo y a una educación adecuada y de calidad, además de limitar el acceso al tiempo libre, lo que conduce a condiciones nocivas para la salud como fatiga, síndrome de burnout, dolor crónico y depresión. Por lo tanto, la satisfacción del trabajador demuestra la necesidad, por ejemplo, de la implementación de un sentido de comunidad, apoyo de los superiores a sus necesidades, pausas activas durante el trabajo y otros que son fundamentales para la mejor promoción de la salud física y mental. **Consideraciones finales:** Es fundamental establecer políticas públicas y prácticas empresariales para promover condiciones laborales saludables y la práctica de actividad física para mejorar la calidad de vida.

**Palabras clave:** Desigualdad Social, Ejercicio, Satisfacción Profesional.

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas foi observado uma evolução da sociedade moderna e suas necessidades perante as relações de trabalho, sendo elas o convívio em um grupo social ou a relação individual da saúde da população. A falta de um sentimento de pertencimento assombra os trabalhadores que buscam por uma validação emocional em seus respectivos ambientes profissionais, sendo notório uma queda de rendimento nas áreas com menor relação de comunidade entre os seus funcionários (SCOTTO DI LUZIO S, 2019).

Em contraste com a falta de sensação de pertencimento, é visualizado uma precarização do trabalho, considerando as extensas horas de trabalho, sem respaldo de descanso e valorização profissional, muitas vezes acompanhada pela desigualdade social em que vemos grupos vulneráveis sofrendo com ambientes hostis e com a sua desvalorização, já que muitas vezes suas vozes não são ouvidas mesmo com a evolução da sociedade em que vivemos (MAZEROLLE SM, et al., 2018 e SEROLE C, et al., 2021).

A desvalorização e a precarização do trabalho de grupos minoritários, embora em termos absolutos sejam grupos majoritários, são fenômenos preocupantes na sociedade moderna, já que mostram uma involução em um ambiente com constantes mudanças econômicas, tecnológicas e culturais que deveriam ser valorizadas de forma igualitária (ANDERSEN LL, et al., 2017).

Observa-se um descaso constante com a saúde física e mental dos trabalhadores, já que o mundo está passando por uma epidemia da obesidade, em que as pessoas não têm tempo para cuidar da própria saúde e realizar atividades físicas, se tornando cada vez mais sedentárias, até mesmo inativas, e diminuindo assim o seu rendimento em suas respectivas áreas profissionais. Além da diminuição do rendimento, a obesidade e o sobrepeso estão correlacionados com o aumento das lesões durante o período laboral e necessidade de afastamento, absenteísmo, comparando-se com outras doenças crônicas do cotidiano (SLITER M e YUAN Z, 2015, e ENGELEN L, et al., 2019).

Porém, salvo o estímulo físico no ambiente de trabalho, é necessário se preocupar com estimulação de atividades físicas fora de um ambiente de estresse diário, já que quando são feitos fora do ambiente profissional é possível ver uma melhora física dos empregados, visto que o ambiente hostil e de cobranças constantes não permitem que as atividades físicas sejam prazerosas durante as horas de trabalho. Nesse contexto, torna-se crucial a busca por espaços vagos nos horários e intervalos para que os trabalhadores tenham oportunidades de se exercitarem e melhorarem sua saúde (DE-PEDRO-JIMÉNEZ D, et al, 2021).

Diante disso, as empresas necessitam compreender urgentemente as diversidades individuais de cada trabalhador e entender como ajudá-los, pois, sem a assimilação dos desafios pessoais, a valorização da saúde física e mental dos funcionários continuará precarizada no ambiente de trabalho, com um baixo rendimento e preenchido por funcionários doentes, com baixa qualidade de vida, submetidos a uma desigualdade social dentro e fora do ambiente profissional (MAZEROLLE SM, et al., 2017). É necessário

buscar alternativas de políticas internas com ações de promoção e distribuição mais equitativa, acessível e enriquecedora do tempo livre e melhora da qualidade de vida do bem-estar social e individual (MAZEROLLE SM, et al., 2018; WINONA PIT S e HANSEN V, 2016; MAZEROLLE SM, et al., 2017).

O presente estudo propõe como objetivo investigar de maneira imparcial a precarização do trabalho, a desigualdade social e seus impactos no acesso do tempo livre e na prática de atividades físicas, considerando a sua influência na qualidade de vida dos trabalhadores. É necessário considerar que o acesso ao tempo livre é um dos momentos e bens mais preciosos para os seres humanos, principalmente por envolver a sua individualidade e coletividade, já que está correlacionado a situações de lazer, manutenção de vínculos sociais novos ou preexistentes e renovação da saúde mental e física. Em contrapartida, a esses benefícios, a precarização do trabalho e a desigualdade social podem dificultar a ocorrência desse recurso, tornando-o escasso, mal aproveitado ou ser de baixa qualidade para muitos cidadãos. Destaca-se que o direito ao lazer é um direito social presente na Constituição do Brasil de 1988, previstos nos artigos 6º, 7º, 217 e 227.

## REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### Precarização do trabalho e desigualdade social

A precarização do trabalho é um conjunto de condições e práticas que tornam o emprego menos seguro, estável e benéfico para os trabalhadores. A empregabilidade precária tem suas raízes nos anos 1970, quando as transformações nas economias capitalistas provocaram uma reconfiguração na dinâmica entre empregadores e trabalhadores. Os empregos precários são caracterizados por um elevado risco de desemprego, limitado poder de influência nas condições de trabalho e salários, além de proporcionar escassa proteção social aos colaboradores. Essa forma de empregabilidade está estreitamente relacionada a problemas de saúde e disparidades no mercado de trabalho. A empregabilidade precária é um problema de saúde pública e um determinante da saúde, e deve ser considerada nas decisões governamentais para a legislação de proteção dos trabalhadores (MATILLA-SANTANDER N, et al., 2018).

A precarização do trabalho se manifesta de diversas formas, tais como: longas e imprevisíveis jornadas de trabalho; desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal; altas expectativas colocadas sob o desempenho no trabalho; sobrecarga de funções; não reconhecimento do valor do trabalho desempenhado (baixos salários, falta de benefícios, falta de promoção ou crescimento no trabalho); presenteísmo (ir ao trabalho apesar de sentir que não deveria devido a seu estado de saúde). Esses fatores podem levar a um maior risco de esgotamento e menor satisfação no trabalho, pois refletem condições de trabalho instáveis e inseguras, e comprometem eixos importantes da vida do trabalhador, como os relacionamentos interpessoais com amigos e família (MAZEROLLE SM, et al., 2018). O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é imprescindível para que o ser humano possa cumprir com todos os seus papéis dentro da sociedade (MAZEROLLE SM, et al., 2018; WINONA PIT S e HANSEN V, 2016; MAZEROLLE SM, et al., 2017). As manifestações da precarização do trabalho podem, muitas vezes, serem interpretadas como sinônimo de produtividade. Trabalhadores podem acreditar que, para demonstrarem comprometimento com o emprego, devem estar disponíveis e presentes no trabalho o tempo todo (MAZEROLLE SM, et al., 2018).

Por outro lado, os principais fatores relacionados à satisfação no trabalho na população trabalhadora são: fatores psicossociais (apoio social dos superiores, dos colegas e influência no trabalho); oferta de promoção da saúde no local de trabalho (exercícios físicos e dieta saudável); autonomia; empoderamento; recursos. A satisfação no trabalho é crucial para empresas saudáveis e produtivas, enquanto a insatisfação está ligada a problemas de saúde mental, absenteísmo e pensões por invalidez (ANDERSEN LL, et al., 2017).

### Acesso ao tempo livre e qualidade de vida

A relação entre a precarização do trabalho, o acesso ao tempo livre e a qualidade de vida é de grande relevância no mundo contemporâneo. A precarização do trabalho limita o tempo livre das pessoas, abordando longas jornadas de trabalho, falta de flexibilidade e suas consequências na qualidade de vida, incluindo impactos na saúde mental, relacionamentos familiares e participação social (SCOTTO DI LUZIO S, et al., 2019; MAZEROLLE SM, et al., 2018).

A precarização do trabalho e fatores demográficos, socioeconômicos e de saúde são causas da fadiga no trabalho, em especial longas jornadas de trabalho, devido à pressão de produção, sistema de bônus, trabalho extra e falta de trabalhadores. A fadiga está associada a problemas de concentração, desempenho e tomada de decisões, além de aumentar o risco de acidentes e absenteísmo. Um estudo transversal realizado em 2018 na África do Sul destacou que os participantes recomendam melhor planejamento do trabalho, melhoria de infraestrutura e programas de saúde para reduzir a fadiga causada pelo ambiente de trabalho (PELDERS J e NELSON G, 2019).

Um estudo observacional realizado em 2016, no Japão, teve como objetivo investigar a associação entre a insatisfação no trabalho e a prevalência de dor crônica. A pesquisa ressalta que tanto a sobrecarga física quanto a mental no ambiente de trabalho poderiam desencadear o desenvolvimento de dor crônica, e observou que os trabalhadores com dor crônica tinham uma probabilidade maior de apresentar uma produtividade reduzida. O estudo revelou uma associação significativa entre a insatisfação no trabalho e a ocorrência de dor crônica, destacando a importância crucial de criar um ambiente de trabalho favorável para os funcionários que sofrem de dor crônica. Além disso, a pesquisa enfatizou a forte ligação entre depressão, fatores psicossociais, dor crônica e qualidade de vida (YAMADA K, et al., 2016).

O senso de comunidade é um recurso fundamental na promoção do vigor dos trabalhadores. Isso foi o que defendeu um trabalho longitudinal que buscou entender como o senso de comunidade, a satisfação das necessidades e a atividade física podem influenciar o nível de vigor dos funcionários. O trabalho concluiu que os trabalhadores que se sentem emocionalmente conectados à organização e à comunidade territorial demonstraram um aumento na energia física, empatia emocional e agilidade mental. Além disso, o estudo identificou que a atividade física é componente-chave para o bem-estar e desempenho dos funcionários, uma vez que é um fator de recuperação que pode intensificar os benefícios da satisfação das necessidades. Isso reforça a importância de garantir aos trabalhadores um tempo livre fora do ambiente de trabalho para a prática de atividades físicas, uma vez que ela está associada a uma maior qualidade de vida e desempenho no trabalho (SCOTTO DI LUZIO S, et al., 2019).

Além disso, é importante destacar que a atividade física pode ser aplicada no dia a dia do trabalhador. Pausas ativas (intervalos para exercícios) durante o dia de trabalho são importantes para promover a saúde física, melhorar a segurança no trabalho e reduzir o estresse. Essas pausas, inclusive, se demonstraram benéficas para o desempenho cognitivo em tarefas de tomada de decisão e para o relaxamento cerebral (WOLLSEIFFEN P, et al., 2016).

No entanto, a atividade física fora do ambiente de trabalho é de suma importância, e programas de promoção de atividade física devem fornecer recursos e diretrizes que argumentem a favor da prática de exercícios, visando melhorar a saúde e até mesmo a produtividade dos funcionários (DAS BM, et al., 2016). Isso porque a atividade física fora do trabalho possui um efeito moderador positivo, diminuindo o cansaço cognitivo em situações de alto estresse laboral e prevenindo o burnout (ISOARD-GAUTHEUR S, et al., 2019).

### **Impactos sobre grupos vulneráveis**

Quando pensamos nos impactos na felicidade e satisfação no trabalho, é importante pontuar que os trabalhadores necessitam de um espaço adequado e prazeroso para dar continuidade às suas atividades obrigatórias, além de um melhor desenvolvimento de obrigações é visível que trabalhadores saudáveis e valorizados tem mais motivação a trabalhar do que os grupos vulneráveis e desvalorizados (ANDERSEN LL, et al., 2017).

Além disso, é visível que grupos minoritários e que apresentam mais sofrimento social sentem o impacto de um trabalho precário muito mais que os grupos privilegiados, por conta da necessidade de trabalhar em busca de um sustento e às vezes sem valorização financeira adequada, é possível visualizar que os grupos vulneráveis sentem mais a desmotivação em trabalhos desvalorizados. Quando observados ambientes de trabalhos em que os trabalhadores apresentam a sensação de pertencimento e de comunidade, ocorre um aumento na motivação para trabalhar, além de serem a representação de um ambiente psicologicamente e fisicamente melhores para os grupos de vulnerabilidade (SCOTTO DI LUZIO S, et al., 2019).

A necessidade da sensação de pertencimento em um grupo dentro da própria área de trabalho já se mostrou uma característica marcante nos estudos que buscam melhorar a satisfação e o desempenho dos empregados, fatores como valorização profissional, relações interpessoais positivas e sensação de metas alcançadas são de extrema importância para a melhora do desempenho de todos os grupos de trabalhadores (SCOTTO DI LUZIO S, et al., 2019).

Também foi comprovado durante os estudos que a preocupação com os benefícios do trabalho do funcionário e uma melhora da sua condição de vida, impactam de forma extremamente positiva nos grupos com mais sofrimento como mulheres, minorias étnicas, trabalhadores de baixa renda e imigrantes (DE-PEDRO-JIMÉNEZ D, et al., 2021). Quando o empregador demonstra uma preocupação com o bem-estar e com o contexto social de seus empregados foi possível comprovar uma melhora das suas funções corporativas, além de melhorar a sua saúde mental no contexto do mercado de trabalho (SLITER M e YUAN Z, 2015).

Além dos grupos vulneráveis, também foi possível analisar que o sedentarismo está fortemente associado a um pior desempenho de funções se comparado com os trabalhadores que realizam algum tipo de atividade física (ANDERSEN LL, et al., 2017). Com esse fator, foi desenvolvido espaços de trabalho "ativos" que visam à melhora física, assim, enquanto realizam seu trabalho designado, o funcionário pode estar andando ou até mesmo pedalando, sem perder o desempenho necessário para cumprir os seus prazos e sem precisar sair do conforto da sua mesa de trabalho (SLITER M e YUAN Z, 2015).

Com isso, é possível comprovar as melhores formas de beneficiar os funcionários de todos os níveis e necessidades diferentes, desde que com uma preocupação e valorização do empregador, empresas que tem como mentalidade o foco na saúde física e mental de seus empregados se mostraram a frente em questão de rendimento se comparado com as empresas que ainda ficam presas nos métodos tradicionais e que não valorizam suficiente o esforço e a integridade física dos seus associados, é de extrema importância a valorização da saúde e preocupação com os seus contextos de vida (DE-PEDRO-JIMÉNEZ D, et al., 2021).

### **Estratégias de mitigação**

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é uma questão fundamental que requer atenção no contexto das estratégias e políticas para mitigar os impactos da precarização do trabalho e da desigualdade social no acesso ao tempo livre e na qualidade de vida (MAZEROLLE SM, et al., 2018; MAZEROLLE SM, et al., 2017). Este equilíbrio envolve o gerenciamento eficaz da ocupação remunerada e das atividades e responsabilidades pessoais essenciais para o bem-estar, a fim de minimizar experiências conflitantes (MAZEROLLE SM, et al., 2018 e CLARK CM, et al., 2016).

A busca por esse equilíbrio é abordada tanto do ponto de vista organizacional quanto individual, reconhecendo a complexidade intrínseca a esse conceito (MAZEROLLE SM, et al., 2018). No nível individual, torna-se imperativo priorizar responsabilidades diárias que abrangem tanto as necessidades pessoais quanto as obrigações profissionais. Isso implica no planejamento proativo do tempo em torno dessas metas e na definição de objetivos pessoais alinhados ao ambiente de trabalho. A habilidade em estabelecer esse equilíbrio é crítica, uma vez que abrange todas as relações laborais relacionadas à família, lar, interesses pessoais e metas profissionais (MAZEROLLE SM, et al., 2017).

A teoria dos papéis prevê que os conflitos entre os múltiplos papéis desempenhados pelos indivíduos como trabalhadores e membros da família estão relacionados à falta de tempo e recursos para cada função, resultando em conflitos. Ademais, atividades da vida diária, como expectativas e responsabilidades profissionais, envolvimento emocional no trabalho e exigências significativas, contribuem para o conflito entre trabalho e família, afetando negativamente a qualidade de vida (MAZEROLLE SM, et al., 2018). Além disso, a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal pode contribuir para o presenteísmo no trabalho, afetando a saúde mental e física (WINONA PIT S, e HANSEN V, 2016). As condições socioeconômicas, as jornadas de trabalho prolongadas e as más condições de vida também desempenham um papel na fadiga dos trabalhadores. Fatores relacionados ao estilo de vida, como a falta de exercício recreativo e responsabilidades familiares, afetam a qualidade de vida dos trabalhadores (PELDERS J e NELSON G, 2019).

A principal estratégia abordada para lidar com os conflitos é a comunicação eficaz no local de trabalho. Um sistema de apoio, incluindo colegas de trabalho, supervisores, familiares e amigos, desempenha um papel crítico na conquista desse equilíbrio, com os supervisores desempenhando um papel importante na implementação de políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (MAZEROLLE SM, et al., 2017, e CHEN J, et al., 2018). Um estilo de liderança de suporte, empregando comunicação eficaz, estabelecendo metas viáveis e criando uma atmosfera positiva entre colegas, pode prevenir o estresse no ambiente de trabalho (BOGAERT I, et al., 2014).

Adicionalmente, priorizar o "tempo para si" e a prática de exercícios no local de trabalho podem contribuir para melhorar as relações pessoais dos trabalhadores e sua qualidade de vida (MICHISHITA R, et al., 2017). O exercício tem efeitos benéficos sobre transtornos depressivos, sendo sugerido que pode reduzir o risco de sintomas depressivos no local de trabalho. Destaca-se que o exercício regular pode exercer uma influência positiva sobre os sintomas de depressão no contexto laboral, atuando por meio do fomento ao apoio social e da promoção da resiliência (YOSHIKAWA E, et al., 2016).

Especula-se que a atividade física no lazer pode ser mais benéfica do que outros tipos de atividade física, devido ao uso dinâmico de grandes grupos musculares e ao tempo suficiente entre as atividades para a recuperação do exercício. Além disso, a atividade física no lazer pode induzir um maior senso de autonomia e domínio do que outros tipos de atividade física. Esses sentimentos apoiam a motivação intrínseca, ajudam a manter a adesão à atividade física, resultam em maior autoestima e reforçam indiretamente a coerência social e o enfrentamento ativo (BOGAERT I, et al., 2014). Somado a isso, a satisfação no trabalho está relacionada a fatores como o apoio social dos superiores e colegas, sendo essa, crucial e condições macroeconômicas e sociais também influenciam a satisfação no trabalho. Evidências que a formação de uma comunidade, no ambiente de trabalho, favorece a elucidação de tempo livre e empenho nas atividades laborais e constância na atividade física (ANDERSEN LL, et al., 2017).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade social desempenha um papel fundamental na precarização do trabalho. A falta de igualdade de acesso a empregos de qualidade e educação adequada, bem como a distribuição desigual de recursos e oportunidades, agravam a empregabilidade precária, reforçam a disparidade na satisfação do trabalho e impactam negativamente na saúde física e mental. No entanto, melhores condições de trabalho, suporte, autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional mostraram-se benéficos para o bem-estar dos trabalhadores. Equilibrar a vida pessoal e profissional é essencial, exigindo um planejamento eficaz e comunicação para mitigar a precarização do trabalho e melhorar a qualidade de vida. Políticas públicas e práticas empresariais devem incentivar condições saudáveis de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e atividade física para diminuir as disparidades sociais no acesso ao tempo livre e ao bem-estar. Novas pesquisas são necessárias para estabelecer medidas eficazes nesse sentido.

---

## REFERÊNCIAS

1. ANDERSEN LL, et al. Job satisfaction is more than a fruit basket, health checks and free exercise: Cross-sectional study among 10,000 wage earners. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2017; 45(5): 476-484.
2. BOGAERT I, et al. Associations between different types of physical activity and teachers' perceived mental, physical, and work-related health. *BMC Public Health*, 2014; 14(534): 1-9.
3. CHEN J, et al. The effects of team reflexivity on psychological well-being in manufacturing teams. *Journal of Applied Psychology*, 2018; 103(4): 443-462.
4. CLARK CM, et al. Development and testing of the healthy work environment inventory: a reliable tool for assessing work environment health and satisfaction. *Journal of Nursing Education*, 2016; 55(10): 555-562.
5. DAS BM, et al. The Invisible Employee: University Housekeeping Employees' Perceptions of Physical Activity. *Journal of Physical Activity and Health*, 2016; 13(9): 952-956.
6. DE-PEDRO-JIMÉNEZ D, et al. Occupational and Leisure-Time Physical Activity Related to Job Stress and Job Satisfaction: Correspondence Analysis on a Population-Based Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 18(11220): 1-12.

7. ENGELEN L, et al. Impact and process evaluation of a co-designed 'move more, sit less' intervention in a public sector workplace. *Work*, 2019; 64(3): 587-599.
8. ISOARD-GAUTHEUR S, et al. The Stress–Burnout Relationship: Examining the Moderating Effect of Physical Activity and Intrinsic Motivation for Off-Job Physical Activity. *Workplace Health Safety*, 2019; 67(7): 350-360.
9. MATILLA-SANTANDER N, et al. Measuring precarious employment in Europe 8 years into the global crisis. *Journal Public Health*, 2018; 41(2): 259-267.
10. MAZEROLLE SM, et al. Organizational Infrastructure in the Collegiate Athletic Training Setting, Part I: Quality-of-Life Comparisons and Commonalities Among the Models. *Journal Athletic Training*, 2017; 52(1): 12-22.
11. MAZEROLLE SM, et al. National Athletic Trainers' Association Position Statement: Facilitating Work-Life Balance in Athletic Training Practice Settings. *Journal Athletic Training*, 2018; 53(8): 796-811.
12. MICHISHITA R, et al. The practice of active rest by workplace units improves personal relationships, mental health, and physical activity among workers. *Journal Occupational Health*, 2017; 59: 122-130.
13. PELDERS J, NELSON G. Contributors to Fatigue of Mine Workers in the South African Gold and Platinum Sector. *Safety and Health at Work*, 2019; 10(2019): 188-195.
14. SEROLE C, et al. The Forgotten Health-Care Occupations at Risk of Burnout—A Burnout, Job Demand-Control-Support, and Effort-Reward Imbalance Survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2021; 63(7): 416-425.
15. SCOTTO DI LUZIO S, et al. Exploring the relationship between sense of community and vigor in workplace community: The role of needs satisfaction and physical activity. *Journal Community Psychology*, 2019; 47(6): 1419-1432.
16. SLITER M, YUAN Z. Workout at work: Laboratory test of psychological and performance outcomes of active workstations. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2015; 20(2): 259-271.
17. WINONA PIT S, HANSEN V. The relationship between lifestyle, occupational health, and work-related factors with presenteeism amongst general practitioners. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 2016; 71(1): 49-56.
18. WOLLSEIFFEN P, et al. Short Bouts of Intensive Exercise During the Workday Have a Positive Effect on Neuro-cognitive Performance: Neuroexercise. *Stress and Health*, 2016; 32(5): 514-523.
19. YAMADA K, et al. Influence of work-related psychosocial factors on the prevalence of chronic pain and quality of life in patients with chronic pain. *BMJ Open*, 2016; 6(4): e010356.
20. YOSHIKAWA E, et al. Association between regular physical exercise and depressive symptoms mediated through social support and resilience in Japanese company workers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 2016; 16(553): 1-8.